

ちばか いちばんいいね！

働きやすく

生活しやすい

ワーク。
ライフ。
バランス号



ひとつ「働き方」を
変えてみよう！



カエル！ジャパン
Change!JPN

ワーク・ライフ・バランスのすすめ

事業主の方々に悩みを聞いてみました

- 
- 優秀な人材が、会社に定着しません。
 - 一人でも休むと、仕事を替わってやれる人がいません。
 - 残業続きで、賃金コストが高いのですが。
 - 新たに募集しても、人気ありません。
 - メンタルの病気になる人が増えました。
 - 新たな企画や製品がなかなか出てきません。

経済情勢が大変厳しくなっていますが、上記のような悩みを実際にお持ちの事業主の方々も多いのではないでしょうか。これらの問題を解決するのは、簡単なことではないでしょうが、ひとつのヒントとして、「ワーク・ライフ・バランス」の取組があげられます。

一般に「ワーク・ライフ・バランス」の実現は、企業に下記のようなメリットをもたらすといわれています。

- 
- 1 優秀な労働者が確保でき、定着します。
 - 2 労働者の会社への満足度が増し、仕事への意欲がアップします。
 - 3 労働者の創造性や、時間管理能力が上がり、多能化が促進されます。
 - 4 残業手当などのコストが削減されます。
 - 5 結果として、生産性、売上が向上することも考えられます。
 - 6 企業イメージや評価が高まります。
 - 7 労働者の心身の健康の保持増進が図られます。

仕事と生活の調和を目指す労働者に聞いてみました

育児や介護をする必要が生じた場合に、継続就労する上での問題点は何ですか？

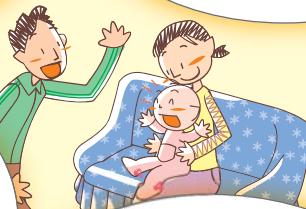
人員に余裕がないので、自分が長期に休んだ場合は、他の人に負担がかかってしまう。(30歳代女性)

長期間休むと、給与面の減額などがあって、収入減となり、経済的に苦しくなる。(30歳代男性、女性)

自分が長期に休んだ場合、自分の仕事を他の人にしてもらえるほど、仕事のマニュアル化が進んでいない。(40歳代男性)

休業後の職場復帰が休業前と同じ所属に配属してもらえるかが不安です。(50歳代女性)

私はまだ休暇の取得願いを出していないので、どのような返事がくるかわかりませんが、他の人からはあまりよい返事をもらったという話は聞きません。(40歳代女性)



時間外労働を少なくするために、会社に対して望むことは何ですか？

時間外に行うのが当たり前という職場風潮があるので、改善して欲しい。(30歳代男性)

社内において、定時退社が悪いような雰囲気になっている。(40歳代女性)

作業者自身が仕事中だらだらして所定時間内で終わらず、皆がその者に合わせて残業をしているので、作業者の意識啓発をして欲しい。(30歳代女性)

一つの仕事を複数の者が処理できるように、作業工程の共有化を図って欲しい。(30歳代男性)



仕事量の多い人、少ない人の差があるので、平均化して欲しい。(50歳代女性)

るべき仕事を明確にしたり、無駄な会議を減らして欲しい。(40歳代男性、30歳代女性)

労働者にとっても、育児や介護は避けて通れない問題であり、そのため企業に求める意見の内容は、切実なものがあります。

また、労働者自身の健康管理やスキルアップ、仕事以外での地域や家庭への貢献を行うための時間も必要です。

このようにワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)は、企業にとっても、労働者にとっても、「共存共栄」していく上で、重要なキーワードとなります。

ワークとライフのバランスを自分で選べる環境の実現、この取組は、企業にとっても優秀な労働者の定着や生産性の向上など様々なメリットがあるとともに、個人や家族の生活を豊かで幸せにするとともに、地域を活気づかせ、少子化の防止など、長期的な社会の活性化につながります。

そこで、千葉労働局仕事と生活の調和推進会議では、千葉県においても、労使団体、行政機関、有識者等が話し合い、経済界、労働界、千葉県が進めているワーク・ライフ・バランス「仕事と子育てが両立する働き方の実現」と協同して、仕事と生活の調和のとれた働き方を実現するために、次の3つのポイントについて取組を進めるよう提言します。

千葉労働局 仕事と生活の調和推進会議が 進める3つのポイント

I

労使の話し合いの
機会の整備



II

年次有給休暇を
取得しやすい環境整備



III

所定外労働時間の
削減



千葉県の企業が働きやすくなれば、生活しやすい環境となり、働く人も、企業も、そして地域もきっと元気になるはずです。みんなでワーク・ライフ・バランスを始めてみませんか。

説明するよ、
次のページを
見てね。



I 労使の話し合いの機会の整備

～労使一丸！実現しようワーク・ライフ・バランス～

提 言

活き活きと働くためには、経営者と労働者、双方の協力と理解が必要です。個々の労働者が抱える事情や仕事の進め方などについて、各種会議や職場集会を利用するなど、月に一度は労使で話し合う機会を設けることを提言します。

STEP1 まずはトップの決断

トップの姿勢を企業内に明らかにして、推進体制をつくるとともに、トップ自らあるいは他の役員が直接指揮して取組ましょう。

企業は、「コスト」ではなく、「明日への投資」として、積極的にとらえることが大切です。

STEP2 労使が協力しよう

労働者の生活と企業の経営を調和させながら、お互いに向上・発展することが大切です。

労使の話し合いの場をつくり、バランスのとれた働き方について、お互いに理解し、協力しましょう。



STEP3 職場環境、企業風土づくり

早く帰りやすい、休暇を取りやすい、あるいは子育て・介護がしやすいという職場の雰囲気づくり、企業の風土づくりが大切です。

制度の整備だけでなく、運用面の改善や工夫をしましょう。

回覧や社内メール、ポスターなどを使って企業内で広報したり、トップや労働組合が直接呼びかけて、労使の意識を改革しましょう。

Ⅱ年次有給休暇を取得しやすい環境整備 ～認め合い！みんな工夫で 年休が取得しやすい明るい職場を作ろう～

提 言

年次有給休暇の取得率が低下しています。取得に当たり、同僚や上司への気遣いから「ためらい」を感じている労働者が多い(66%)との調査結果があります。休暇の計画的付与や休暇の取得のための予定表の整備に加えて、子供の看護等の突発的な出来事に対しても年休が取得しやすい環境の整備や機運を高めることを提言します。

STEP1 計画的付与制度を利用しよう

年次有給休暇を気がねなく取ることができる「年次有給休暇の計画的付与制度」を利用しましょう。

この制度は、あらかじめ労使協定により、計画的に休暇日(年次有給休暇の5日を超える日数)を定めることができる、おすすめの制度です。



STEP2 時間単位年休の取得も可能

平成22年4月より、労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で年次有給休暇を取得できるようになりました。

本来、年次有給休暇は、まとまった日数で取得することが望まれますが、時間単位は「取得しやすい」というメリットもあります。休暇の取得促進に繋がるのであれば、労使で制度の導入も検討してはいかがでしょうか。



STEP3

休暇計画表を作成しよう

労働者一人ひとりの「年次有給休暇取得計画表」を職場ごとに作成し、定期的(数ヶ月ごと)に回覧するシステムを作りましょう。

回覧時に、労働者が休暇予定日を記入し、本人の希望を尊重しながら、職場で休暇日を調整しましょう。

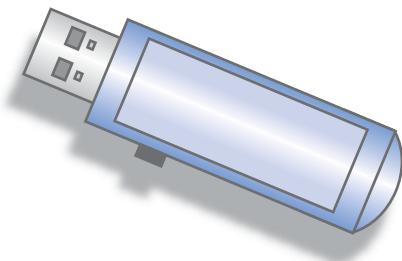
休暇を取りにくい職場の場合、まずは、月1日以上の有給休暇取得を目標とすることから始めてはいかがでしょうか。

そして、実際に休暇を取れたかどうか、職場の責任者が確認することも必要です。

STEP4

バックアップ体制をつくろう

業務代行者をあらかじめ決めておき、安心して休暇が取れる環境を整備しましょう。そのためには、労働者を多能化する必要がありますが、実現できれば、企業にとってもプラスとなるはずです。



STEP5

休暇を前提とした 業務体制の整備をしよう

労働者全員が年次有給休暇を完全に取得することを最終的な目標にして、業務の見直しも含め、業務体制を整備していきましょう。



III 所定外労働時間の削減

～今日の休養は明日の活力！「週に一度はノー残業デー」～

提 言

週に60時間以上働く人の比率が依然高い状態にあります。私生活を充実させることで仕事を効率的に行うことができるようになります。また、過重労働による健康障害の防止のためにも週に一度は「定時退社」とするなどの所定外労働時間の削減を図ることを提言します。

STEP1

長時間労働を抑制しよう

長時間の労働は、疲労が蓄積し健康障害のリスクを高めます。会社が、過重労働で病気になった労働者から、訴えられるケースもあります。また、割増賃金の支払いも増加し、コストの増加に繋がる一方、労働能率が悪くなり、生産性を低めます。さらに、労働者のモラルも下がり、優秀な人材でも、会社を去っていくかもしれません。

長時間労働は、労使ともに協力して、抑制していくかなければなりません。



STEP2

ノー残業デーを設定し、残業を減らそう

どうしても恒常的な残業があり、なかなか残業を減らせないという企業の場合、実現可能な取組から始め、徐々に広げていくことが効果的です。

まずは、週一日のノー残業デーを決め、可能な職場から定時退社を実行しましょう。

四半期(あるいは毎月)に1回は、ノー残業ウィークを設定することをおすすめします。



ノーギー
の
メトット

企業のメリットとして、労働者の自発的な仕事の効率化やリフレッシュによる心身の健康の増進効果、モラルの向上が期待できます。

また、ノーギーは、一定の時刻に勤務場所を消灯することが効果的ですが、実行すれば省エネルギーにもつながります。

さらに、地域ぐるみで行うと、ノーギーの夕方は街に活気があふれるようになり、地域が活性化するかもしれません。

STEP3

労使の意識改革をしよう

労使ともに、過重労働の原因の一つとなる「職場に長時間いることが善である。」といった風潮を改善し、「残業は臨時・緊急時のみに行うもの」であり、決められた労働時間内で、効率的・集中的に業務を行うという意識を強く持つことが必要です。



STEP4

労働時間の適正な管理をし、必要に応じ業務体制を見直し、平準化を図ろう

原則として、タイムカードやICカードなどを使って労働時間を記録しましょう。

特定の部署や労働者に仕事が極端に集中していないかチェックし、問題が認められた場合は、職場全体の業務体制を見直し、業務の平準化を図りましょう。



STEP5

毎週始めに、一週間の業務計画書と残業予定時間を作成しよう

週単位での業務計画を作成し、計画的に仕事をすることで、残業を減らしましょう。



働き方を
変えてみよう！

私たちの会社も「仕事と生活の調和」に積極的に取り組んでいます

千葉県におけるモデル事業実施企業の紹介

企 業 概 要

サン・アルミニウム工業株式会社

業 種 非鉄金属製品製造業

所在地 千葉市稻毛区六方町

従業員 168人(男158人、女10人)

アルミニウム箔、工業用アルミニウム箔、家庭用アルミホイルおよび日用品、その他のアルミニウム箔製品の製造

取 組 総 緒

従来より「従業員にとって、良い会社・誇りに思う会社」をスローガンに、昨年度より「3カ年計画」を策定し推進してきたところですが、更に「ワーク・ライフ・バランス」を取り入れることで、「従業員の満足度を高め、一体感のある企業風土を生み出す」べく、各種取組を開始しました。

WLB・サンアルミのアクションプログラム

■スローガン

皆で創ろう！「良い会社・誇りに思う会社・サンアルミ」

- どこよりも高いCS(顧客満足)を
- 生き生き働くES(従業員満足)を
- みんなに敬愛されるサンアルミを

■基本方針

「良い会社づくり」中期3カ年の計画テーマとして
ワーク・ライフ・バランスに取り組む

取 組 総 緒

- 1 意識を改革する……………ワーク・ライフ・バランスを理解する
- 2 有給休暇をとりやすくする……………取得率を70%に
- 3 労働時間を改善する……………「ノー残業力」を獲得
- 4 女性が働きやすい環境づくりをする……………独自の基準で
ワーク・ライフ・バランスを実現
- 5 男性の「父親休暇」(育児休暇)
取得を進める……………「父親休暇」エール作戦

主な実施事項

1 意識を改革する、ワーク・ライフ・バランスを理解する

- 既存制度の意味と内容を周知、広報、研修等
- 推進のワークチームを結成
- 生産性向上のためのスキル研修を実施、タイムマネジメント研修等
- 働き方の意識と実態調査を定期的に実施
- 取組の進捗を、社内報や広報ツールで周知

2 有給休暇をとりやすくする—取得率を70%に

- 目標値を決めて計画的に進める、現在の取得率60%を70%に
- 有給休暇取得率の低い従業員に対しては年休の計画的取得を推進
- 積立有給休暇制度の多様な運用、「リフレッシュ休暇」、「連続休暇」、「ボランティア休暇」、「自己啓発休暇」等への多目的な使用への運用
- 時間単位年休制度の導入、勤務時間調整の柔軟化を推進

3 労働時間を改善する、「ノー残業力」を獲得

- 所定外労働時間の削減、「ノー残業デー」を導入、「1月1日」からスタート
多能工化、多職能化のためのOJT、Off-JTを実施、部門間の応援態勢の構築等
- 生産性と収益性のバランス改善
時間当たり生産性の向上、付加価値生産者の追求、商品開発、提案営業等
- 時間の有効活用に対する表彰制度を導入
「アウトカム」優秀賞、時間+成果+チャレンジ性の指標を作成、従業員自らが評価

4 女性が働きやすい環境づくりをする、独自基準でワーク・ライフ・バランスを実現

- 法定を超える休業制度の整備
育児休業期間を延長、育児のための短時間労働等の期間を延長
- 女性従業員のリクルート強化と女性の活躍支援

5 男性の「父親休暇」(育児休暇)エール作戦

- 従業員が、自ら申告しやすい職場環境づくり
- 男性の取得該当者への個人面談と自己啓発支援
- ファミリーフレンドリーな企業づくりのため、家族向け「職場見学会」の実施

取組の感想

ワークチームを設置し、「トップの理解を得る」「部長会への提言」「一般従業員へのアンケート調査・解析」「セミナー実施」等を行ってきたことで、「いまなぜこんな時に」から、「こんな時だから」という意識改革が進み、スローガンとして掲げた『良い会社』を実感できるようになってきました。

従業員からの「有給休暇を取得しやすく」の要望に応える、「計画的取得制度」の実現が図れしたこと等、推進の成果が従業員に見える形で実現され、従業員の満足度も向上しています。

今後も、従業員個々人に対する「メンタルヘルスチェック」「健康相談の充実」等々、更に幅を広げた活動を推進していくこととしています。



SUN サン・アルミニウム工業株式会社



好事例集

事例
1

～育児や介護と仕事の両立が当たり前の職場風土づくり～

医療、福祉業 労働者数162人

取組経緯

優秀な人材の確保と育成を図るために、「ワーク・ライフ・バランス重視の職場」であることが最重要と考え、「育児や介護と仕事の両立が当たり前の職場風土・働き続けられる職場」を目指して取り組んでいる。

職員の満足度の向上は、より良質な医療サービスを提供できることとなり、患者の満足度につながると考えている。

取組内容

各種制度や施設の充実

育児休業制度

子どもが3歳になるまでに3回取得でき、育児休業期間は無給であるが、積立失効年休がある職員は、1年間に5日を限度に有給とすることができます。

職場復帰講習プログラム

育児休業後、スムーズに職場復帰ができ、また、休業中の能力の維持・向上のため、休業中・復帰後に講習を行っている。

院内託児施設

小学校入学前までの子どもを対象に夜間保育を行っている。

保育料は、第2子は第1子の半額、第3子は無料としている。

制度を利用しやすい環境づくりを推進

職員の意識やニーズ等を「アンケート」により把握し、「両立応援ガイドブック」の作成・配布、「両立支援相談窓口」の設置や、「育児参加計画書」を基にした職員と所属長の面談の実施など、安心して子育てが行えるよう支援している。

年次有給休暇の取得促進

ポスターによる呼びかけとともに、管理者や職員を対象とする会議において、年次有給休暇の活用の意義など説明し、取得促進を図っている。

取組結果

取組を進める中で、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、平成18年10月1日から平成20年9月30日の2年間に、女性は出産者の10人全員が、男性は2人が育児休業を利用し、次世代認定マーク「くるみん」を取得した。

院内報等において取組や認定マークを紹介することにより、病院内外にワーク・ライフ・バランスを重視した人材育成を図っている職場であることをアピールできた。

事例 2

「残業チェックシート」で 時間外労働を削減

販売業 労働者数160人（男140人、女20人）

取組経緯

長時間労働者の健康診断を実施した結果、治療を要する労働者が多く認められたことから、この点の改善も含めて、健康管理の観点を踏まえた活力に満ち溢れた魅力ある職場づくりと優秀な人材確保を図るため、勤務時間短縮方策を推進することにした。

取組内容

①計画的な年次有給休暇付与とノーアクションデーの実施

各役員及び部署の責任者に対して社長名の文書を発出し、計画的な年次有給休暇の付与と毎週水曜日のノーアクションデー設定による勤務時間の短縮に取り組んでいる。

②長時間労働の防止と健康確保

時間外労働が月45時間以上となった労働者に日頃の勤務時間の活用、仕事への姿勢についてチェックする「残業削減チェックシート」を作成させ、これに対し所属長が回答を記載することで上司と部下のコミュニケーションを促進し残業削減につなげている。このシートは地区責任者を介して管理本部に提出させている。

時間外労働が80時間以上となった労働者に対しては、産業医によるカウンセリング及び健康診断を義務付け、実施結果は「高時間外勤務者健康指導管理表（オリジナル様式）」に記載して管理している。

取組結果

管理部門での業務効率化による時間外労働削減効果が大きかったが、現業部門では急な注文（緊急修理など）への対応があり、それほどの効果が出ていない。

長時間労働者に対する産業医による面接指導により、過重労働による健康障害やメンタルヘルスなどに対する本人の気づきのきっかけとなっており、長時間労働削減への意識高揚効果が大きい。産業医との綿密な打合せを行っている。



事例 3

仕事と生活の調和のための 職場環境整備

食料品製造・販売業 労働者数105人（男21人、女84人）

取組経緯

会社を設立した当初より、やる気のある従業員に長く勤めてもらうことが企業の発展につながり、そのためには職場環境の整備が必要であるという基本的考え方から取組を行っている。

また、女性従業員の比率が約8割であり、仕事と家庭の両立ができないと勤め続けることが困難となることから、多様な事情が変化する中で従業員がその能力を十分発揮でき、働きやすい環境をつくることに取り組んでいる。

取組内容

①多能工化の推進による年次有給休暇の取得促進

従業員の配置を固定化せず、多くの部署を経験させることにより、多能工化を推進している。

このため、業務量等に応じたチーム編成が可能となり、年次有給休暇取得者の代替要員の確保にもつながり、年次有給休暇の取得率が71.4%となっている。

②リフレッシュ休暇制度

従来より、社員・パートタイマーにかかわらず全従業員に対し、リフレッシュのために、勤続10年で5日間、勤続20年で10日間の特別有給休暇を与えていた。

③ノー残業デーの設定

同社の繁忙期は、3、4、7、8、11、12月で労働時間制度として1年単位の変形労働時間制を導入しているが、毎週土曜日を「ノー残業デー」として設定し、朝礼や社内掲示板等を活用し周知・啓発するとともに、土曜日は極力、残業を行わないよう生産計画の策定に際し、配慮している。

④子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度の創設

平成18年2月に子どもの出生時に父親が取得できる特別有給休暇制度(3日)を導入し、社長から全体朝礼で新しい休暇制度について説明があり、上司の勧めもあり男性社員1人が利用している。

⑤子どもの成長などに合わせた雇用形態の変更

同社には、月給制正社員(幹部候補として営業や企画、総務部門に配属され、職務遂行に当っては部下の指導、マネジメントが求められる月給制の正社員)、時給制正社員(時給制で、主に工場で働くフルタイム勤務の正社員)、パートタイマー(主に工場で勤務する短時間労働者)がいるが、本人の希望があれば、育児・介護等の家庭の事情に合わせて、いつでも時給制正社員とパートタイマー間での転換が可能である。

また、部門長の推薦等の条件がそろえば、時給制正社員から月給制正社員への転換も可能である。



事例 4

両立支援で「3K職場」を 労・使と家族の「3恵職場」へ

建設塗装業 労働者数21人（男16人、女5人）

取組経緯

以下のような問題意識から両立支援をはじめとする各種の取組に着手。

- ①優秀な技能士が定年(60歳)を迎えるなか、若年者が定着しない。
- ②見込みのある若年者に対して基本賃金以外で配慮できないか(高齢者の不公平感に配慮)。
- ③若年者や熟練工の生活にゆとり・満足感を与えられないか。

取組内容

①育児・介護休暇制度

期間雇用者も含めたすべての労働者を対象とともに、代替要員を事前に採用・配置するなど、休業予定者が安心して制度を利用できるよう配慮している。平成18年度に初の育児休業取得者(女性)が出た後、現在までに男性の取得者も1人出ている。

②育児に要する経費の援助、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

短時間勤務等の措置に関する取組として「時差出勤制度」と「サービス費用補助制度」を設けている。特に、育児のための措置については、いずれも小学校の始期に達するまでを対象期間としている。また、「育児短時間勤務制度」(所定労働時間を最長1時間30分短縮する制度)や「介護短時間勤務制度」(週に1日程度勤務しない日を選択できる制度)など労働者のニーズに合わせた措置を臨機応変に講じている。

③年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりの一環として、社内全体会議における説明の実施、有給休暇の趣旨・目的をまとめた資料の回覧(社内報)等により周知徹底を図るとともに、年間有給休暇計画表を作成・配布している。

④子どもの看護のための有給休暇

平成18年4月より、「看護休暇制度」(子1人につき年間5日間の有給休暇を取得できる制度)の対象となる子どもの範囲を高校終期まで拡大し、制度の拡充を行うとともに、時間単位での取得を可能としている。

取組結果

従業員約20人と規模の小さい事業場ではあるが、両立支援への積極的な取組が社員との信頼関係や人材確保、企業経営の向上につながるとの理念と事業主の強いリーダーシップのもと、種々の取組を推進した結果、

- ①若手社員を中心に仕事と生活のバランスを保ちながら働くことのできる職場環境の実現及び社員の定着率の上昇、結婚や出産(配偶者を含む)の増加
- ②社員の定着率と既に導入している65歳までの再雇用制度との相乗効果による高齢技術者から若年技術者への技術伝承の促進を通じた職場の活性化等の成果が得られている。

事例 5

積極的な育児支援

製造業 労働者数30人（男15人、女15人）

取組経緯

育てた労働者に育児や介護で退社されるのは会社の損失であり、労働者の能力を十分に発揮できるようにすることは会社の責務である。

取組内容

①育児休業制度

休業期間は子の3歳の誕生日の前日までに拡充している。

②介護休業制度

休業期間は93日であるが、取得回数には制限を設けていない。

③妊婦特別有給制度

妊娠の通院時間について5日間(40時間)の有給休暇を与えている。

④配偶者特別有給制度

配偶者が出産する男性労働者に、出産時2日及び妊娠中より子1人について5日(40時間)の有給休暇を与えている。

⑤看護休暇制度

子どもの健診及び予防接種、家族の病気の時に利用できる。

0歳～小学校就学前(子1人あたり5日(40時間))

小学校～高校卒業前(労働者1人について年3日(24時間))

取組結果

平成13年度以降、上記制度中、育児休業制度は、女性100%、男性40%の利用率、その他の制度は100%の利用率となっている。

男性の育児休業取得のメリットは、①業務を見直す機会、②若手人材育成のチャンス、③管理職になるための経験、④効率的な仕事への意識付け、⑤安定した家庭をつくる第一歩であること。

欠員は、多能工化によってカバーしている。また、不公平感をなくすため育児と介護をセットにしている。

“わーい”今日は、
パパもママも
一緒になんだよ！



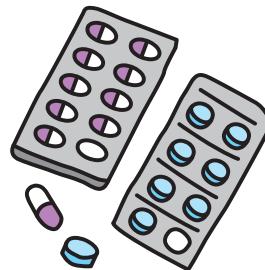
事例 6

労働時間制度の見直し

医療保健業 労働者数5人（男2人、女3人）

取組経緯

従業員が10人未満の事業場であり、従来は就業規則が作成されていなかった。賃金や労働時間の管理等の点で使用者と従業員との間で明確な基準が共有されず、結果として、従業員の定着率が悪いなど、労務管理上において種々の問題が生じていた。



取組内容等

就業規則を整備し、賃金、労働時間等の労働条件を明確にし、従業員が安心して働くことができる職場環境を整えることとした。職場環境の整備の中で重点として取り上げたのは以下の2項目である。

①年次有給休暇の取得促進

事業場が週6日の営業となっていて、従業員がローテーションを組んで仕事を分担しなければならず、有給休暇を取得すると、他の従業員にそのしわ寄せが及ぶという事情から、有給休暇の取得が進まない状況が続いていた。従業員が心身共に充実した環境で仕事を進めていくことが事業の生産性を高め、賃金等の労働条件の改善につながるとの認識から、次の取組を行った。

■年次有給休暇の計画的付与

労使協定の中で4月～9月を前期、10月～翌3月を後期とし、前・後期にそれぞれ3日間を付与し、年間合計6日間の有給休暇の取得を義務付けることとした。

②出退勤管理の適正化

従来は、出勤簿で出退勤管理を行っていたが、始業時間・終業時間及び休憩時間の把握があいまいとなっていた。理由のない遅刻や早退をなくし、勤務時間のメリハリをつけることで効率的な仕事が可能となる。そこで、タイム

レコーダーを導入し、従業員が自主的にタイムレコーダーで出退勤管理を行うこととした。不必要的時間外労働やいわゆるサービス残業を防止し、就業時間内に仕事を終えるという意識が、事業場の生産性の向上に資すると考えている。



事例 7

育児支援で働きやすく

販売業 労働者数 34人(男13人、女21人)

取組経緯

従来から、父子家庭・母子家庭の労働者がいたが、非常に優秀な人材でありながら、労働時間等の制約から退職に至ったことがある。事業場としてもそのような人材が、安心して働ける職場づくりを進める必要を感じていた。

取組内容

- ①事業場近くの保育園と提携し、労働者の希望により、7時から20時までの延長保育を依頼した。また、その保育園の利用者に対し、事業場からも若干の助成をしている。
- ②所定休日は、原則として必ず休んでもらい、家族との団らん、心身のリフレッシュ及び趣味の充実等に充ててもらうこととした。
- ③労働者の希望により、時差出勤制度を導入した。
- ④年間3日間までの有給の参観日休暇を設けた。

取組結果

幼い子供を抱えた労働者に職場を提供することができ、事業主としても喜びを感じている。当該労働者だけではなく、職場全体に心暖かい雰囲気が広がっている。営利を目的に取り組んだものではなかったが、取引先にも情報が流れ、好印象を与えている。

現在、事業場近くの保育園利用者は7人、時差出勤制度利用者は5人である。



ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)

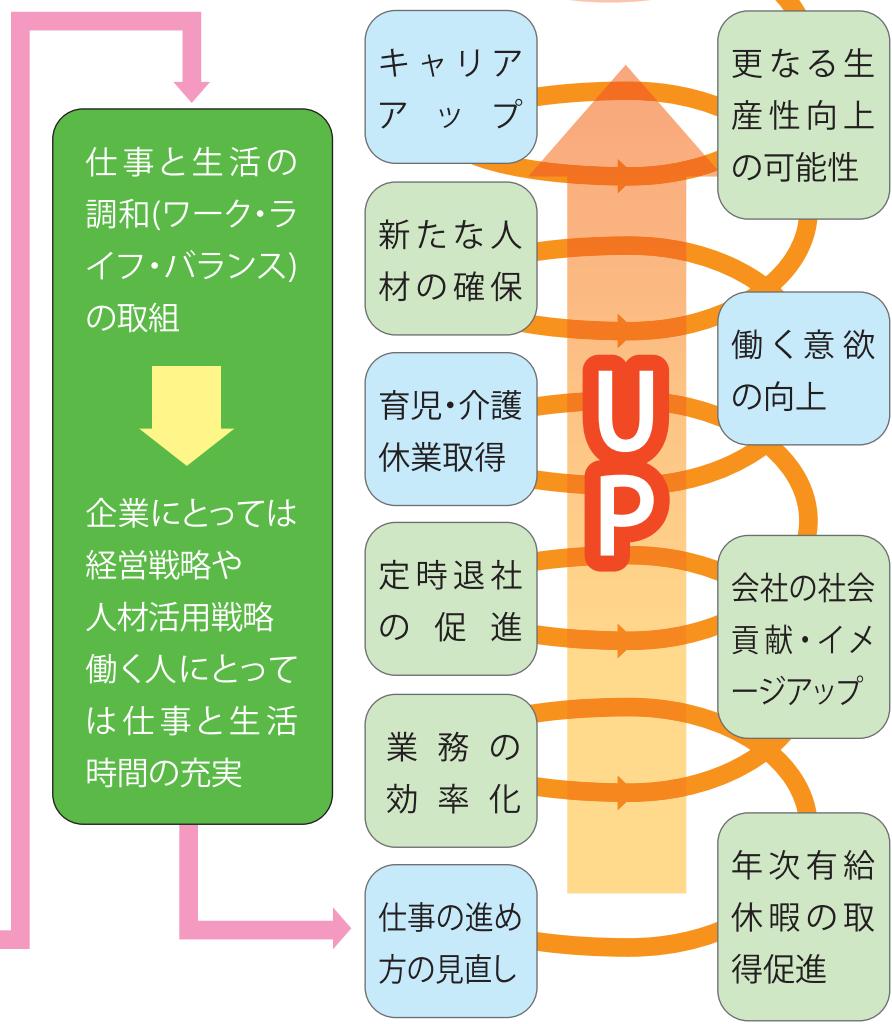
について考えてみましょう

まとめて
みました。

このままでは



こうしてみよう



平成21年度

千葉労働局

議長

事務局

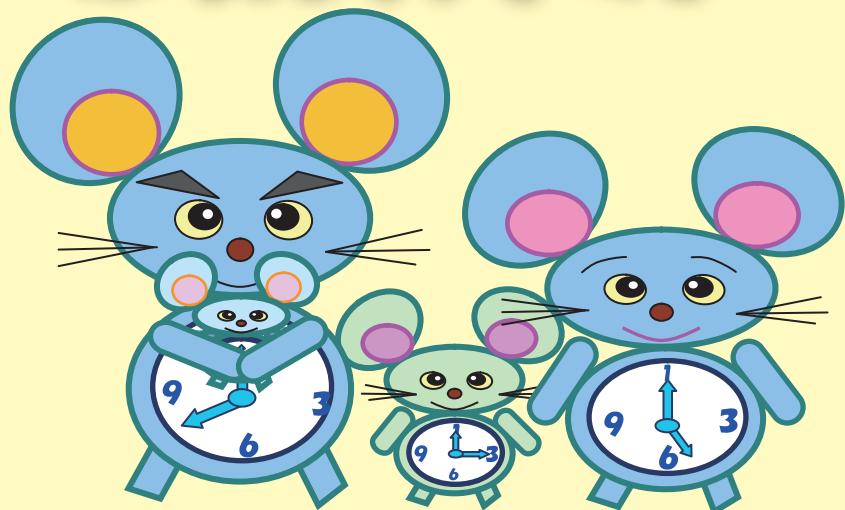
仕事と生活の調和推進会議委員名簿

(敬称略)

野澤 建次
七井 誠一郎
齋藤 博
杉本 達夫
細川 健
興津 俊雄
中山 輝雄
千葉労働局

城西国際大学 副学長
城西国際大学 経営情報学部 教授
千葉県商工労働部 雇用労働課長
連合千葉 副会長
連合千葉 副事務局長
千葉県中小企業団体中央会 事務局次長
社団法人 千葉県経営者協会 事務局次長
労働基準部 監督課
総務部 企画室
雇用均等室

ばうんすファミリー



バランス一家の心がけ

バランス父さんは育児も得意
バランスボーヤはおやつも仕事
バランス一家はみんなで食事

ワンポイントアドバイス

仕事と子育ての両立を支援する一般事業主行動計画を策定・実施し、一定の要件を満たすと、労働局長の認定を受けることができます。

次世代認定マーク「くるみん」を商品や求人広告等に活用することにより、「両立支援を推進している、働きやすい企業」であることをアピールでき、企業のイメージアップが期待できます。

